Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11176**

18. Wahlperiode 15.02.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Kerstin Andreae, Dr. Thomas Gambke, Renate Künast, Dieter Janecek, Dr. Julia Verlinden, Ekin Deligöz, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Dr. Tobias Lindner, Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Brigitte Pothmer, Claudia Roth (Augsburg), Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr für das Gemeinwohl – Steuerabzug für Managergehälter deckeln

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Es ist nicht gelungen, mit den freiwilligen Empfehlungen des Corporate Governance Kodex überhöhte Managerbezüge wirksam zu begrenzen und am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten. Die „Goldene Betriebsrente“ von Ex-VW-Vorstandchef Martin Winterkorn und die zweistellige Millionenabfindung an die VW-Vorständin Christine Hohmann-Dennhardt belegen dies prominent, sind aber keine Einzelfälle.

Die Vergütungen von Vorständen sind in den vergangenen Jahren nicht nur absolut, sondern auch in Relation zu den Vergütungen der Beschäftigten erheblich gestiegen. Einige Unternehmen zahlen ihren Vorstandsmitgliedern das Über-100fache des durchschnittlichen Lohns eines Facharbeiters. Diese überzogenen Bezüge haben zurecht eine breite gesellschaftliche Debatte um die Angemessenheit von Vorstands- und Ruhegehältern ausgelöst.

Es handelt sich nicht nur um eine Vereinbarung zwischen einem Unternehmen und einem Betriebsangehörigen. Vielmehr gehen solche Vereinbarungen auch zu Lasten der Allgemeinheit, weil diese Zahlungen als Betriebsausgaben absetzbar sind und damit das Steueraufkommen schmälern. Öffentliche Gelder sollten für öffentliche Güter eingesetzt werden und nicht überzogene Managerbezüge finanzieren. Der Gesetzgeber muss deshalb umgehend seiner Steuerverantwortung nachkommen und ein klares Stoppsignal setzen, damit solche exorbitanten Vertragskonditionen künftig nicht mehr von der Allgemeinheit der Steuerzahlenden mitfinanziert werden.

Ein weiteres ungelöstes Problem sind Fehlanreize in den Vergütungssystemen. Wenn Erfolge mit hohen Boni belohnt werden, Misserfolge aber auf die Allgemeinheit verlagert werden können, dann fördert dies kurzfristiges, risikoreiches Denken und Handeln in den Führungsetagen der Unternehmen. Das lehnen wir ab. Denn für die Risiken zahlt auch hier am Ende der Steuerzahler. Wir wollen deshalb Chancen und Risiken wieder stärker zusammen zu bringen. Dafür braucht es ein Gleichgewicht der Anreize. Die Anreize in den Vergütungssystemen müssen so ausgerichtet werden, dass sie die nachhaltige Wertsteigerung des

Unternehmens und nicht kurzfristige Aktienkursentwicklungen belohnen. Flexible Gehaltsbestandteile müssen begrenzt und so ausgestaltet werden, dass einer Beteiligung an den Erfolgen eines Unternehmens auch eine Verlustbeteiligung gegenübersteht.

Eine wirkliche Trendwende für angemessene und am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtete Managerbezüge können nur verbindliche Regelungen bewirken.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, gesetzliche Regelungen vorzulegen,

1. um die Mitfinanzierung von überhöhten Gehältern, Abfindungen und Versorgungszusagen durch die Bürgerinnen und Bürger zu begrenzen. Dazu soll

a) der Betriebsausgabenabzug von Abfindungen auf 1 Mio. Euro pro Kopf begrenzt werden. Verschiedenste Gestaltungsmöglichkeiten wie z. B. Übergangsgelder oder Aktienoptionen sollen in diese Grenze umfassend einbezogen werden;

b) der Betriebsausgabenabzug von Gehältern auf 500.000 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden. Die Begrenzung gilt für alle fixen und variablen Gehaltsbestandteile;

c) die steuerliche Abzugsfähigkeit von Versorgungszusagen auf die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge (Höchstsatz) von aktuell 76.200 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden;

2. welche die Gehälter stärker am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientieren. Dazu soll

a) das Gesamtgehalt höchstens zu einem Viertel variabel, also an den Erfolg geknüpft sein. Davon sollten alle variablen Bestandteile wie z. B. Boni, Tantiemen und Aktienoptionen erfasst sein;

b) eine Erfolgsbeteiligung künftig grundsätzlich an den langfristigen Erfolg des Unternehmens anknüpfen. Das bedeutet z. B., dass Aktienoptionen erst nach fünf Jahren ausgeübt werden dürfen und dass der Bezugswert nicht unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen liegen darf;

c) einer Erfolgsbeteiligung auch eine Beteiligung an den Verlusten des Unternehmens gegenüberstehen;

d) der Aufsichtsrat bei der Bemessung der Vorstandsgehälter ausdrücklich dazu verpflichtet sein, das Verhältnis der Vorstandsgehälter zum oberen Führungskreis und der gesamten Belegschaft in angemessener Weise zu berücksichtigen. Zudem soll diese Relation im Anhang des Jahresabschlusses einer Kapitalgesellschaft veröffentlicht werden, um für mehr Transparenz zu sorgen.

Berlin, den 14. Februar 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.